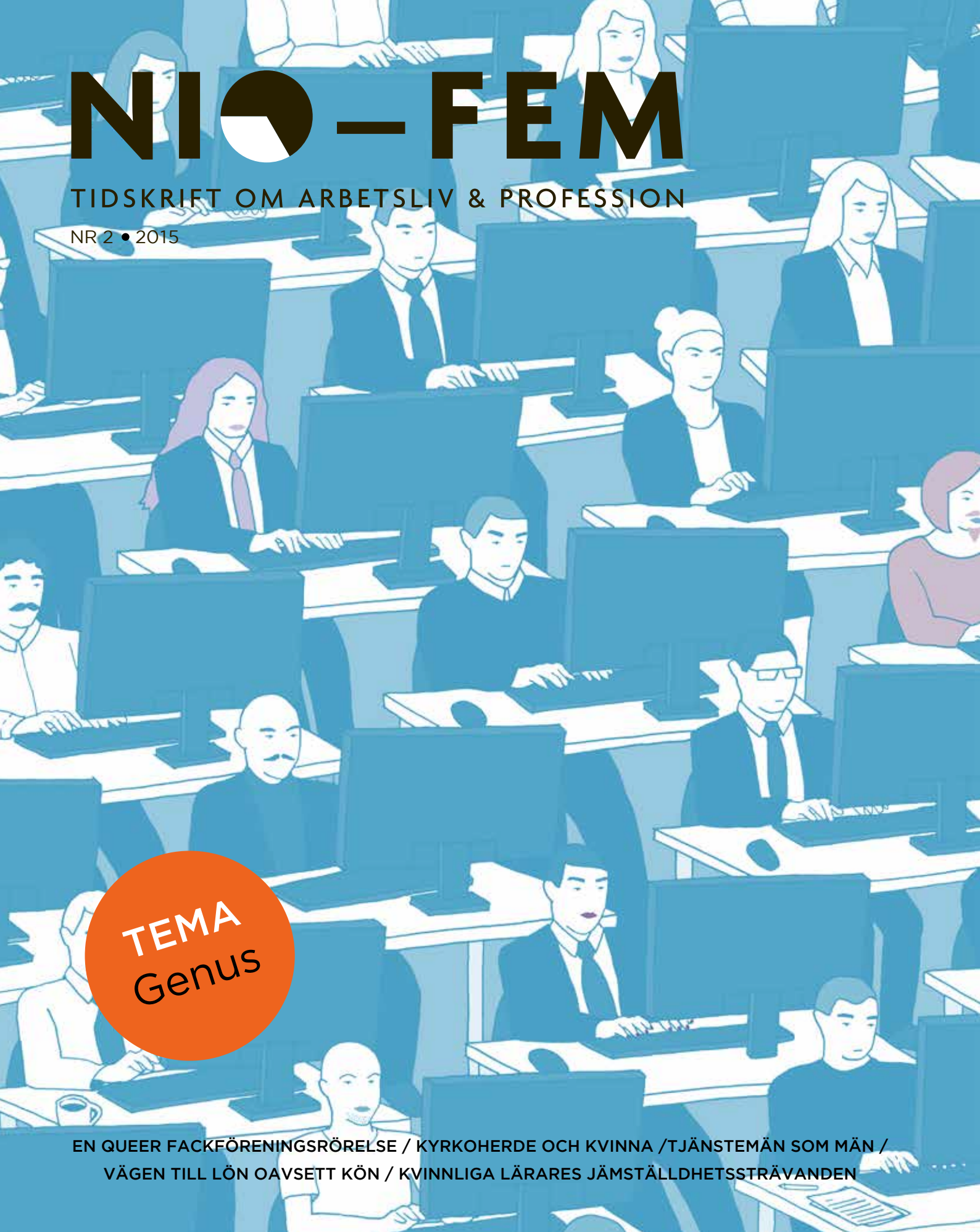


A blue-toned illustration of a busy office environment. Numerous people are seated at desks, working on computers. The style is a flat, graphic illustration with white outlines for the figures and desks. The people are depicted in various poses, some looking at screens, others typing. The overall atmosphere is one of a modern, active workplace.

NIO – FEM

TIDSKRIFT OM ARBETSLIV & PROFESSION

NR 2 • 2015

TEMA
Genus

EN QUEER FACKFÖRENINGSRÖRELSE / KYRKOHERDE OCH KVINNA / TJÄNSTEMÄN SOM MÄN /
VÄGEN TILL LÖN OAVSETT KÖN / KVINNLIGA LÄRARES JÄMSTÄLLDHETSSTRÄVANDEN



Innehåll Nr 2 2015

- 3 **Ledare**
- 4 **En queer fackföreningsrörelse?**
- 8 **Ett liv för jämställdheten**
- 13 **Vägen till lön oavsett kön**
- 19 **Jämställdhet i förändring**
– kvinnliga lärares jämställdhetssträvanden
- 22 **Kyrkoherde och kvinna**
– kvinnligt ledarskap i kyrklig dräkt
- 24 **Tjänstemän som män**
– en blick bakåt
- 29 **Notiser**
- 30 **Recension**

Skribenter i Nio-Fem Nr 2 2015

Frida Ohlsson Sandahl / David Tjeder / Emil Marklund

Leif Jacobsson / Karin Sandberg / Melissa Rydquist

Omslagsillustration: Maria Jonsson

Ansvarig utgivare

Lars-Erik Hansen
lars-erik.hansen@tam-arkiv.se

Redaktörer

Leif Jacobsson
leif.jacobsson@tam-arkiv.se

Karin Sandberg
karin.sandberg@tam-arkiv.se

Grafisk form

Melissa Rydquist
melissa.rydquist@tam-arkiv.se

Illustratör

Maria Jonsson
maria.jonsson@tam-arkiv.se

Omslag

Maria Jonsson

Tryck

Åtta.45

ISSN 2001-9688

Nio - Fem är en tidskrift som ges ut av TAM-Arkiv och som tidigare hette *TAM-Revy*.

Tidskriften innehåller artiklar om tjänstemanna- och akademikerrörelsernas historia och nutid, olika yrkesgrupper och arbetslivets förändring, rapporter och forskning, aktuellt på TAM-Arkiv och lyfter fram källmaterial ur arkiven.

Tidskriften utkommer 2-3 ggr/år.



TAM-ARKIVS MEDLEMMAR

Akademikerförbundet SSR
Civilekonomerna
DIK
Fackförbundet ST
Finansförbundet
FTF - Facket för försäkring och finans
Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (FSA)
Förhandlings- och samverkansrådet (PTK)
Försvarsförbundet
Journalistförbundet
Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA)
Lotsförbundet
Läkarförbundet
Lärarförbundet
Lärarnas Riksförbund (LR)
Naturvetarna
Nordiska finansanställdas union (NFU)
Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR)

Polisförbundet
Saco-förbundet Trafik och Järnväg
Sjöbefälsföreningen Offentliganställda (SBFO)
Skogs- och Lantbrukstjänstemannaförbundet (SLF)
Svenska Folkhögskolans Lärarförbund (SFHL)
Svenska Läkaresällskapet
Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)
Sveriges Ingenjörer
Sveriges Skolledarförbund
Sveriges Tandläkarförbund
Sveriges Universitetslärarförbund (SULF)
Teaterförbundet (TF)
Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)
Tull-Kust
Unionen
Vision
Vårdförbundet
Yrkesföreningen Miljö och Hälsa (YMH)

Tråden heter Genus

När det äntligen är dags för ett nytt nummer av *Nio-Fem* är hösten redan sent framskriden. Men solen lyser ju ändå underbart vissa dagar och har inte de gula löven också sin charm? Temat för detta nummer av vår tidskrift är genus. Under industrialismens begynnelse var det främst männen som kom att ägna sig åt lönearbetet. Kvinnorna skötte det oavlönade – men nödvändiga – arbetet utanför denna sfär. Från början var t.e.x. en ”tjänsteman” just en man. Ändå var det just inom tjänstemannayrkena – som inom skolan, kontoren och sjukhusen – som kvinnorna först gjorde entré. De kom efterhand att organisera sig främst i olika TCO-förbund. Så småningom kom också akademiska utbildningar att bli öppna för kvinnor. Då Saco bildades efter 2:a världskrigets slut kom även denna centralorganisation och dess olika förbund att bestå av allt fler kvinnliga medlemmar.

Problemet med orättvis lönesättning och ett ojämlikt arbetsliv uppmärksammades tidigt av kvinnliga företrädare och aktivister inom de fackliga organisationerna. Hur har diskussionen förändrats över tid? Kaj Fölster, dotter till en av jämställdhetsarbetets pionjärer i Sverige – Alva Myrdal – ger i en intervju sin syn på jämställdhet utifrån hennes långa yrkeserfarenhet på området. I intervjun speglas också hennes minnesbild av en av TCO:s tidiga förkämpar för jämställdhet, Annika Baude.

I en längre text ger sedan arkivarien Melissa Rydquist en historisk exposé över hur Unionens föregångare Sif hantlerat jämställdhetsfrågorna och lönediskriminering av kvinnor.

Hur är det att vara kyrkoherde och kvinna? Vibeke Hammarström – kanslichef på fackförbundet Kyrkans Akademikerförbund – intervjuas av arkivarien Karin Sandberg. Hammarström har studerat kvinnliga kyrkoherdars upplevelser av sin roll som högsta chef i svenska församlingar.

Kan TAM-Arkivs handlingar ge nya insikter i jämställdhetens historia? Emil Marklund, doktorand i historia, har –

med hjälp av vårt arkivmaterial – studerat kvinnliga lärares kamp för lika villkor med sina manliga kollegor. Att studera jämställdhetens utveckling är både komplext och utmanande, berättar Emil. Det är inte allt som uttryckligen står i materialet. Forskaren måste ”läsa mellan raderna” för att fånga väsentlig information.

Männens roll i jämställdhetsarbetet kom att uppmärksammas under 1970- och 80-talen. I en artikel om tjänstemän som män diskuterar historikern David Tjeder vad som ansågs maskulint bland tjänstemännen under 1800-talet. Med avstamp i det förflutna speglas också nutiden. Vad kännetecknar maskuliniteten idag? Vad har sådant som jämställdhetsdebatten och arbetslivets förändring inneburit för synen på hur en ”riktig man” bör bete sig?

Länge har sexuell läggning och könsidentitet i arbetslivet varit en icke-fråga, samtidigt som detta arbetsliv fortsätter att påverkas av genusnormer. Men här visar föreläsaren och folkbildaren Frida Ohlsson Sandahl hur fackföreningarna sakta men säkert börjat uppmärksamma också de nya frågorna. En utmaning för det fackliga jämställdhetsarbetet är att jämställdhetspolitiken och lagstiftningen är uppbyggd kring två köns kategorier. Genom att fokusera enbart på ”kvinnor” och ”män” så osynliggörs exempelvis transpersoner. Det är här queerteorin kan bidra. Det queera perspektivet är nämligen en nyckel, menar Ohlsson Sandahl.

Till slut recenseras några nyutkomna böcker om genusfrågan och dess historia.

LEIF JACOBSSON
Redaktör

Trevlig läsning!





En QUEER fackföreningsrörelse?

Vilken betydelse den sexuella läggningen och könsidentiteten i arbetslivet har varit – och är fortfarande i hög utsträckning – en icke-fråga i Sverige. Men i denna artikel visar folkbildaren **FRIDA OHLSSON SANDAHL** hur frågorna börjat få betydelse i de fackliga diskussionerna.

TEXT Frida Ohlsson Sandahl ILLUSTRATION Maria Jonsson

EN QUEER TEORI VÄXER FRAM

Queer är ett engelskt (skälls)ord som betyder udda eller konstig. Teoribildningen kring queer har vuxit fram ur och genom homorörelsen, feminismen samt den akademiska postmodernismen.

1960- och 70-talets feministiska rörelse utgick till största del från kön, ”kvinnor”. Den tidiga hbtq-rörelsen, ofta benämnd som homorörelse, utgick från sexualitet och poängterade istället likheten med majoritetssamhället. De olika rörelserna växte åt olika håll och under 1980-talet blev mångfalden inom ”homorörelsen” och den feministiska rörelsen än tydligare. Detta gjorde att det blev problematiskt med etiketteringen av människor som antingen ”homo” eller ”kvinnor”. Istället för en gemensam politisk lösning blev det tydligt att den enda gemensamma nämnaren var att befinna sig utanför normerna. Queer växte fram i detta klimat och handlar om att ifrågasätta det som anses vara ”normalt” och ”vanligt”, för att på så sätt visa vad som händer i relationen mellan normen och det avvikande.

Queer teori kan även skrivas som queerteori. Det finns en anledning till att det skrivs på två olika sätt, det hänger ihop med teorin. En del väljer att skriva ihop ordet ”queerteori” för att med språket visa att de tycker att den är en inriktning, medan andra skriver isär orden eftersom det är ett perspektiv snarare än en förutbestämd teoretisk inriktning. Hela idén med queer är att definitioner alltid kan ifrågasättas. Om det då bestäms vad ”queerteori” är, är det inte längre särskilt queert.

Feminismen har sin utgångspunkt i att kvinnor som grupp har mindre makt än män som grupp samt att mannen är norm i samhället. Målet är att förändra för att nå jämställdhet. Samtidigt hänger kön- och genusnormer ihop med sexuell läggning. Det fackliga arbetet bör ha både ett feministiskt perspektiv och ett queert perspektiv – de båda utgångspunkterna berikar varandra och gör arbetet smartare.

FACKET OCH QUEER

Facket har arbetat på olika sätt med feministiska frågor och hbtq-frågor. Frågorna hänger ihop, samtidigt som de historiskt liksom i nutid, ses som olika fält. Genom särskild jämställdhetspolitik får de dessutom helt olika förutsättningar för att drivas. Queera frågeställningar eller facklig medver-



kan på Pride ses i viss mån som frivillig eller att engagemanget är avhängigt eldsjälär.

Queer inom hbtq står för flera olika delar. Gruppen ”queera” innefattar de som identifierar sig som queer. En person som på något sätt är överskridande i sin könsidentitet eller sexualitet, kan identifiera sig som queer. Att identifiera sin identitet som queer kan också vara ett sätt att slippa/vägra/låta bli att identifiera sig. Genom att inte vilja eller kunna identifiera sig som kvinna eller man eller identifiera sig som både och, blir queer identitet också något som ifrågasätter cis- och tvåkönsnormer.

Queer handlar teoretiskt om relationen mellan normer och icke-normer. Genom upprätthållandet av normer skapas också icke-normer. Utöver identitet kan queer i begrep-

pet hbtq stå för ett normkritiskt perspektiv, vilket i större och större utsträckning präglar det fackliga arbetet.

DEN QUEERA FACKRÖRELSEN

Historien kring det fackliga arbetet med hbtq-frågor är mycket kortare än den om jämställdhet. Ett startskott som ofta nämns är projektet ”Normgivande mångfald” som pågick 2002–2004. Där deltog TCO, Försvarsmakten, EKHO (Ekumeniska grupperna för kristna hbtq-personer), Svens-

ka kyrkan och Polisen. Det var första gången som arbetsgivar-, branschfackliga organisationer, en centralorganisation och intresseorganisationer arbetade tillsammans för att förbättra situationen på arbetsmarknaden för homo- och bisexuella. Ett annat projekt som blev betydelsefullt och som anses framgångsrikt är Fritt Fram. Målet med projektet, som pågick mellan 2002 och 2007, var att bidra till arbetsplatser där det var fritt fram för människor att vara sig själva oavsett sexuell läggning. I projektet deltog RFSL, Akademikerförbundet SSR, EKHO (Ekumeniska grupperna för kristna hbtq-personer), Försvarsmakten, Handelstjänstemannaförbundet HTF, Sveriges Kommuner och Lands-ting och Södertälje kommun. Notera att båda dessa projekt handlade om sexuell läggning. Transpersoner, könsidentitet eller queera perspektiv finns inte med som perspektiv.

Historiskt har det handlat om att titta på förutsättningar för hbtq-personer på arbetsmarknaden medan det mer styrt över till ett queert förhållningssätt som i stället fokuserar på de normer som upprätthåller olika maktstrukturer. För fackförbunden handlar det om arbetsmiljö och om att öka kompetensen för att kunna inkludera och möta den enskilda arbetstagaren och medlemmen.

Även om det alltid är svårt med statistik kring stigmatiserande erfarenheter och identiteter, har olika undersökningar tittat på hur öppna människor är inom de olika facksfärerna. Undersökningar har visat att 50–80 procent av hbtq-identifierade personer döljer sin könsidentitet eller sexuella läggning på arbetsplatsen. Det ser olika ut inom olika yrkesgrupper, men det är onekligen många som inte kan vara sig själva på sin arbetsplats. Att dölja delar av sin identitet är energikrävande och kan bidra till att personer inte känner sig delaktiga i arbetsgruppen. För många handlar det också om att ständigt vara beredd på att höra kränkande uttalanden från chefer och kollegor. Det förekommer även diskriminering, trakasserier och våld.

År 2004 var LO huvudsponsor för Stockholm Pride och först ut med engagemanget bland centralorganisationerna. TCO har jobbat med området hbtq som en ”underrubrik” till jämställdhetsarbetet och var huvudsponsor för Stockholm Pride 2012. Inom Saco har olika fackförbund deltagit på olika sätt genom åren och 2013 deltog Saco som centralorganisation för första gången på Stockholm Pride. Idag finns det en mängd Pridearrangemang och facken deltar

i olika utsträckning lokalt. Det finns även interna nätverk för hbtq-personer och för arbetet med att få fler att känna sig inkluderade. Flera fackförbund har tagit fram egna utbildningar och finns med i projekt eller andra arbeten kring normer på arbetsplatsen.

INKLUDERA FLER

Fortfarande är arbetslivet en plats där sexuell läggning och könsidentitet är en icke-fråga, samtidigt som arbetsmarknaden i hög grad påverkas av genusnormer och bidrar till att befästa desamma. Synen på feminitet, maskulinitet och queera identiteter bidrar till vilka normer som återskapas. Det råder ingen tvekan om att det finns mycket arbete kvar kring orättvisor utifrån kön.

En utmaning för det fackliga arbetet är att jämställdhetsdiskursen och lagstiftningen är uppbyggd kring två köns-kategorier. Risker finns att ett sådant arbete snarare befäster en tvåkönsnorm. Genom att hela tiden upprepa ”kvinnor och män” osynliggörs exempelvis transpersoner, som på många sätt drabbas hårdare av de binära positionerna. När begreppet ”kvinnor” ska användas måste definitionen av ”kvinnor” först beskrivas. Sedan behövs det en diskussion kring vad som händer när kategorin används. Det queera perspektivet är nyckeln! Facken måste både inkludera fler köns-kategorier samtidigt som lön, möjligheter och rättigheter beskrivs utifrån kön.

Diskrimineringslagen anger sju olika grunder som innebär att den fackliga kompetensen måste finnas kring alla grunder och normer. Det är också viktigt att ha ett intersektionellt perspektiv för att granska hur maktstrukturer samverkar. Arbetet behöver inkludera specifikt arbete för varje grund samtidigt som normerna granskas. Queer teori är den akademiska utgångspunkten – i praktiken blir det ett normkritiskt förhållningssätt.

FRIDA OHLSSON SANDAHL är fil. kand. i sociologi, föreläsare, folkbildare och författare till boken *Inkludera – jämställdhet och hbtq i organisationen*. Boken ger fakta, verktyg och goda exempel för hur organisationer kan arbeta för att ta tillvara mångfald och bli bättre på att inkludera fler utifrån kön och sexualitet.

Cisperson

En person som har alla perspektiv av kön (alltså mentalt kön, socialt kön, juridiskt kön och biologiskt kön) ”på samma sida” och som själv identifierar sig som cisperson är en cisperson. Att vara cisperson är att vara norm vilket kan innebära privilegier. Det är alltid personen själv som identifierar sin könsidentitet.

Hbtq

Förkortningen hbt har använts i det svenska språket sedan början av 2000-talet och sedan några år tillbaka inkluderas oftast Q. H står för homosexualitet, B står för bisexualitet, T står för transpersoner och Q står för queer. Det handlar både om sexuell läggning och könsidentitet. Begreppet är i ständig förändring. Andra begrepp som används är thbq, lhbtq, qtbh. Genom att ändra ordning på bokstäverna kan andra perspektiv komma först, på samma sätt skrivs ofta ”kvinnor och män” i stället för ”män och kvinnor”.

Heteronorm

Heteronormer är några av de mest osynliga normerna och handlar om både kön, sexualitet och genusnormer. Enligt heteronormer är kvinnor och män olika och de strävar efter att hitta den perfekta motsvarande personen i ”den andra kategorin”. Detta kallas för genuskomplementaritet. Heteronormer utgår från att människor är cispersoner och att alla är heterosexuella.



Ett liv för JÄMSTÄLLDHETEN

Vem är Kaj Fölster? Kvinnan med det tyskklingande efternamnet har under ett långt arbetsliv kämpat för jämställdhet i flera olika kulturer. Hon har också varit god vän med en av TCO:s förgrundsgestalter på området: Annika Baude (1923–2004).

TEXT Leif Jacobsson ILLUSTRATION OCH FOTO Maria Jonsson



Kaj Fölster
FOTO Maria Jonsson

Bang kom ju med slips! Min mamma berättade då att hon bodde tillsammans med en kvinna. Och att det var något väldigt bra.

Vill ni ha kaffe? Jag och fotografen från TAM-Arkiv tackar med glädje ja. Kakor får vi också. Kaj Fölsters ögon är pigga och nyfikna. Gesterna livliga. Och hon är väl förberedd inför vårt möte. I handen får jag ett papper där halva sidan består av biografiska uppgifter. Kajs redogörelse avslutas med konstaterandet att: ”Hennes samhällspolitiska engagemang fortsätter”. 79 år gammal har hon alltså fortfarande energi över för samhällsfrågorna. Kan man måhända ana något av hennes ursprung här?

Kaj föddes i Sverige 1936 som dotter till makarna Alva och Gunnar Myrdal. Båda blev sedermera nobelpristagare och Alva var en tidig förkämpe för kvinnors rättigheter. Efter att Kaj Fölster gift sig i Indien med en tysk agronom flyttade hon till Tyskland. Det var där hon blev yrkesverksam. Men Kaj har också i perioder studerat och arbetat i Indien och Nigeria. År 2002 flyttade hon tillbaka till Sverige: numera bor hon i en lägenhet på Reimersholme.

Spåren från hennes långväga resor framträder lite här och var i lägenheten. Precis intill fönstret står två indiska kvinnostatyer. Lite längre in i vardagsrummet skymtar några andra – likaledes kvinnliga – figurer ifrån Nigeria. Jag är här för att tala om hennes minnen av en av TCO:s pionjärer inom jämställdhetsområdet – Annika Baude. Men samtidigt har Kaj själv lång erfarenhet av jämställdhetsarbete i olika länder. Om detta vill jag också veta mer.

FAMILJELIVET

Varifrån har hon fått sitt engagemang? Tidiga erfarenheter från barndomen har haft sin betydelse. Inom familjen Myrdal samtalades det flitigt kring samhällsfrågor. Men det fanns givetvis också maktrelationer. Hon berättar en intressant historia som kan illustrera en aspekt

av hennes barndom. När hennes far Gunnar 1938 fick uppdraget att undersöka de svartas situation i USA hade Kaj just börjat lära sig tala svenska. När hon sedan kom till USA fick hon börja i ”Nursery School”. Där skulle hon tala engelska. När 2:a världskriget bröt ut skulle familjen åka tillbaka till Sverige igen. Då vägrade Kaj helt plötsligt att tala – hon förlorade sitt språk. När hon började prata igen var det modern Alva och systern Sissela som löste talförlamningen. Tillsammans läste de dikter och berättade sagor. Det handlade om gemenskap och ett lekfullt utbyte av ord. Männen i familjen använde däremot gärna maktspråk:

– Det var inte som med Jan och Gunnar som alltid skulle ta ordet och diskutera och överrösta varandra, berättar hon.

Kaj beskriver Alva som en sammanhållande kraft som ägnade tid åt familjen. Och hon höll alltid kontakt med samtliga familjemedlemmar och även övrig släkt genom att skriva brev. Trots detta kunde hon samtidigt hitta sin egen väg och skapa ett yrkesliv som hon tyckte var meningsfullt. Alva blev en inspirationskälla i Kajs senare karriär.

Kaj valde först att studera historia och filosofi i Indien för att där avsluta med en M.A (Master of Arts) i socialantropologi. På den tiden erkändes inte dessa i Europa så hon tog så småningom en fil.kand. i pedagogik och sociologi. I Tyskland uppnådde hon så småningom en ledande ställning i en av de stora sociala organisationerna. Hon blev också jämställdhetsombud i delstaten Hessen.

ANNIKA BAUDE – LÄRARE, VÄN OCH KOLLEGA I JÄMSTÄLLDHET

Det var 1989 Kaj lärde känna Annika Baude. Hon var ansvarig för TCO:s jämställdhetsarbete mellan åren 1965–70. Baude var bl.a. med och utarbetade det familjepolitiska programmet som TCO då la fram: ”Familj och samhälle”. Hon hade en liknande akademisk

bakgrund som Kaj med en licentiatexamen i statsvetenskap och studier vid Cambridge University.

Hur var då Annika som människa? När Kaj börjar berätta om sina intryck ekar omisskännligt minnena efter hennes mor:

– Annika var nyfiken, inspirerande och så hade hon det där som Alva hade. Hon fordrade en skarp analys och att man är klar i sina definitioner.

Annika började också med att berätta om att hon suttit med som ung assistent vid Alva Myrdals sida när den s.k. ”Jämlikhetsrapporten” färdigställdes 1969. Hon blev med tiden som en äldre lärare för Kaj som lät henne utforska det svenska jämställdhetslandskapets många berg och dalgångar. Men först var det något personlig som förde dem samman:

– Annika blev min väninna för att hon öppnade sig. Och det är inte så lätt för människor att öppna sig. Och vi tog tag i samma frågor, berättar Kaj.

Båda hade de haft erfarenhet av hur männen kan ta till maktspråk. Båda hade de också varit verksamma inom jämställdhetsområdet – men i olika kulturer. De hade också erfarenheter av att ha mött motstånd. Ibland har det handlat om ett sublimt motstånd. Kvinnofrågorna kom ofta långt ned på agendan. Deras yrkesberättelser visade sig vara ganska lika – men de hade utspelat sig på olika platser.

De kunde då jämföra landvinningar i respektive land för att lära sig något nytt av varandra.

– Annika blev imponerad av hur långt man hade kommit i Tyskland på vissa områden, berättar Kaj. Annika åkte med henne till Tyskland och upptäckte hur man där systematiskt arbetade fram regler för att uppnå jämställdhet och motverka diskriminering. I alla tyska kommuner ska det exempelvis finnas jämställdhetsansvariga. Annika blev också väldigt förvånad över hur det går till vid an-

Varför inte befria socialförsäkringarna från många tvång och tillåta mer självbestämmande?

ställningar i Tyskland. Där måste det redan i annonsen stå att tjänsten riktar sig till både kvinnor och män.

Kaj å sin sida fick ökad insikt i hur den svenska debatten om jämställdhet har gestaltat sig. Annika hade varit politiskt aktiv och arbetat med genusforskning i Sverige under många år. Kaj och Annika kom att tala mycket om familjepolitiken som varit en huvudfråga för Annika under hennes TCO-tid. Tyskland har en annan så mycket starkare patriarkaliskt präglad familjepolitik och nedvärdering av kvinnors plats i arbetslivet. Där sambeskattas makar. Kaj tycker att avskaffandet av sambeskattning för makar var en av de stora framstegen i den svenska familjepolitiken. Den individuella beskattningen har öppnat upp för kvinnors deltagande i arbetslivet, menar hon.

Men nyare frågor inom feministisk debatt som de homosexuellas rättigheter kom Annika och Kaj knappast in på. Sexuell läggning var en fråga som inte alls diskuterades när Kaj var yngre. Hon visste, liksom många under efterkrigstiden, länge inte vad homosexualitet var. Men Alva var väldigt god vän med journalisten Barbro Alving (Bang). Hon var ibland på besök och talade då om sina artiklar i *Dagens Nyheter*:

– Bang kom ju med slips! Min mamma berättade då att hon bodde tillsammans med en kvinna. Och att det var något väldigt bra.

Det var första gången Kaj fick höra talas om homosexualitet. När hela diskussionen om homosexualitet kom igång var hon förberedd. Alva hade ju förklarat för henne att det också var ett sätt att leva.



VÄLFÄRDSSAMHÄLLET

Kaj Fölsters föräldrar var med och byggde upp det svenska välfärdssamhället på 1930-talet. Alva och Gunnar Myrdal hade vida kontakter inom folkrörelserna, berättar hon. Inte minst inom facket:

– Dom stödde ju facket och hade många vänner där.

Deras förslag till reformer diskuterades redan i fackliga studiecirklar ute i landet.

Just nu är mycket av välfärdssamhället under förändring och omprövning. I grunden är Kaj positiv till de svenska landvinningarna.

– Men, säger hon, idag kan man ju fråga sig hur trenden till mer individualisering ska komma kvinnorna till godo. Varför inte befria socialförsäkringarna från många tvång och tillåta mer självbestämmande?

De tidiga välfärdsbyggarna från hennes barndoms 30-tal ville lyfta landet från det ojämställda och fattiga samhälle

som fanns då. Och väldigt mycket gick ut över kvinnorna. Därför uppkom inte en diskussion om individers frihet på samma sätt som idag. Det uppkommer först när man nått en viss levnadsstandard, menar Kaj.

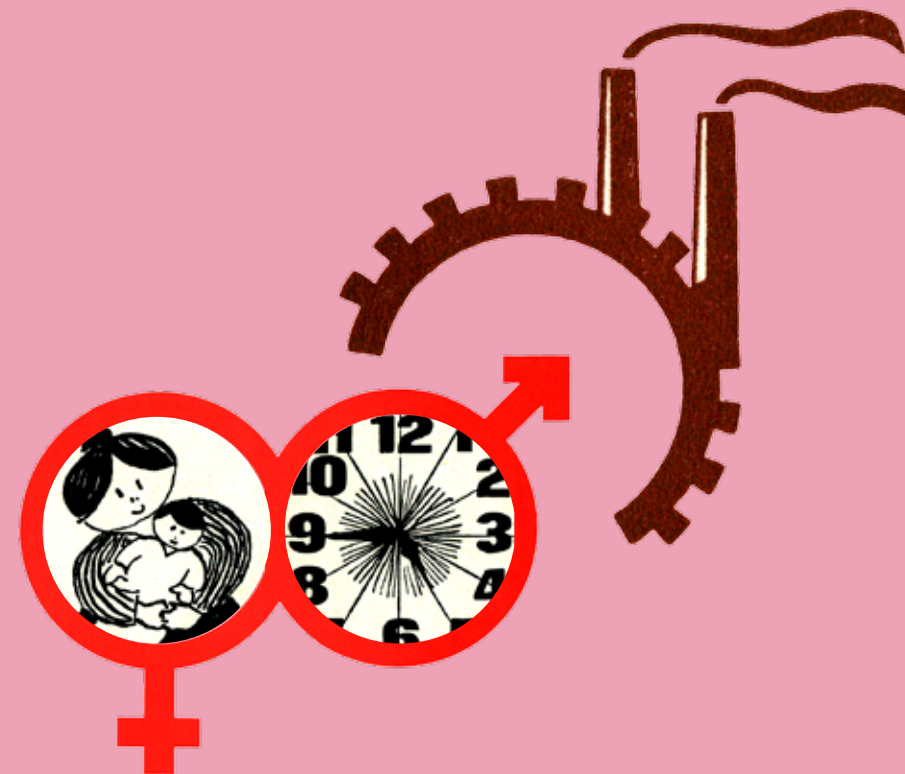
Vi går ut på hennes balkong och tar några foton. Även här finns spåren av hennes långväga resor. Siluetten av Afrikas karta syns mot teglet. Hon pekar på en plats lite längre fram:

– Här på Reimersholme var jag med min mor som barn och besökte en av de första barnkrubborna, berättar hon.

När jag sedan sätter på mig skorna i hallen kommer vi in på det fredsarbete som hennes mor brann för. – ”Usch”, säger hon om de saker som pågår just nu. Men samtidigt talar hon engagerat om framtidsfrågorna. Kanske kan man med Alva Myrdals ord säga att ”Det är inte människovärdigt att ge upp”?



SAMLINGARNA



Vägen till lön oavsett kön

– kvinnornas steg in på arbetsmarknaden och ett förbunds arbete med jämställdhetsfrågor

TEXT Melissa Rydquist

”Alltsedan industrialismens genombrott har kvinnan levat sitt liv som yrkeskvinna under knapphetens kalla stjärna. Endast under starkt motstånd har kvinnorna som yrkeskvinnor fått en plats i den industriella och därmed följande sociala utvecklingen. Sätten har varit skiftande att utestänga kvinnan från arbetsmarknaden och framför allt från mera kvalificerade och bättre avlönade tjänster”.

Citat från kvinnlig SIF-medlem som deltagit i TCO:s kommitté för lika lön för lika arbete, 1949.

Unionen är idag Sveriges största fackförbund för tjänstemän. Förbundet bildas 2008, men de två föregångarna HTF Handelstjänstemannaförbundet och Industritjänstemannaförbundet SIF (som slogs ihop och bildade Unionen) har en betydligt längre historia än så. Hur har föregångaren SIF hanterat frågor om lönediskriminering och jämställdhet? Hur har kvinnors representation i arbetslivet diskuterats och vilka typer av frågor har varit viktiga?

En neddykning i SIF:s arkiv ger en bild av ett förbund som påverkats av samhällsklimatet i övrigt. Jämställdhetsfrågor benämns först som ”kvinnofrågan” och handlar framför allt om gifta kvinnor ska få förvärvsarbete och om de ojämlika lönerna. Först på 1960-talet börjar debatten ta fart och även inkludera andra jämställdhetsfrågor.

KONTORISTER OCH INDUSTRITJÄNSTEMÄN FÖRENA EDER!

Efter första världskriget tar den industriella utvecklingen fart och allt fler tjänstemän behövs inom industrin. Men tryggheten är inte vad den en gång varit och lönerna för tjänstemän sjunker med i genomsnitt 30%. En rad olika tjänstemannaorganisationer bildas vid den här tiden. En av dem är Sveriges Verkstäders Tjänstemannaförening (SVT) som organiserar tjänstemän inom verkstadsindustrin. Ungefär ett decennium senare, 1932, byter man namn till Svenska Industritjänstemannaförbundet SIF och tjänstemän inom samtliga industribranscher välkomnas, allt från bank- och försäkringsanställda, kontors- och butikspersonal till handelsresande.

KVINNORNA TAR JOBBEN

Föreställningar om vad som är manligt och kvinnligt är starka och idealet är att mannen är familjeförsörjare och hustrun hemma med barn. Men få män har en lön som räcker för att försörja en hel familj under 1920- och 30-talens lågkonjunktur och arbetslöshet. Fler och fler gifta kvinnliga tjänstemän kommer in på arbetsmarknaden. De innebär billig arbetskraft och är därför attraktiva för många arbetsgivare. Medelklasskvinnor anses även vara filtiga, noggranna och inte ställa till med besvär och passar därför utmärkt för enklare rutinarbeten. Samtidigt debatteras det om gifta kvinnor ska få förvärvsarbete. Fram till 1939 har arbetsgi-



Vilka definierar sig som ”vi” och ”våra problem”?

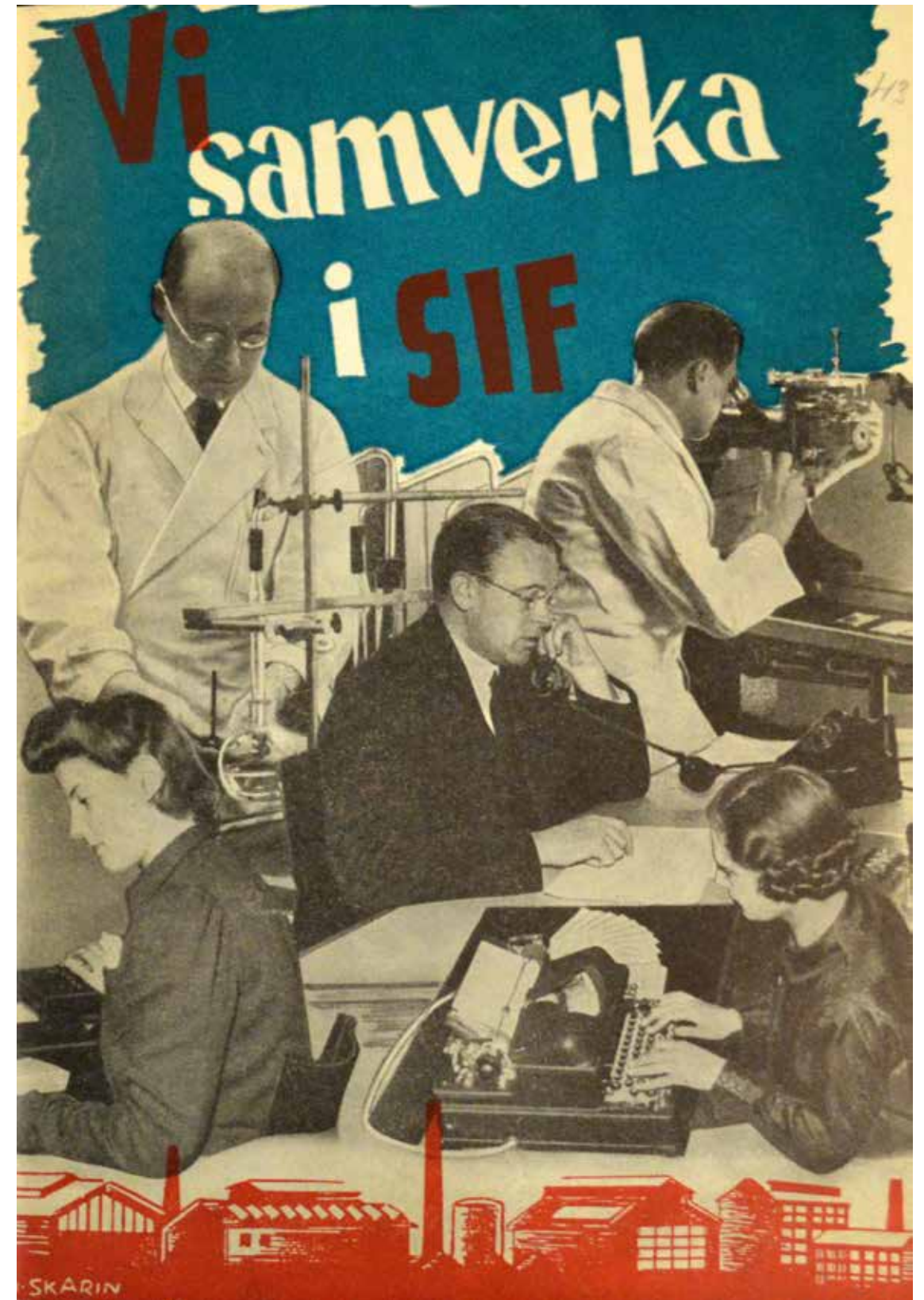
vare rätt att avskeda en kvinna när hon gifter sig eller blir gravid.

Många anser att kvinnorna tar jobben från männen och dumpar lönerna. Denna syn avspeglar sig även i SIF:s tidning *Industritjänstemannen*. I majnumret 1936 diskuteras frågan under rubriken ”Våra problem under debatt”. Här har en upprörd insändare fått yttra sig i frågan:

När kvinnorna började sitt självförsörjande arbete inom de merkantila tjänsterna skedde detta och sker väl delvis ännu med tanke på att lämna arbetet vid giftermål. I vår tid har utvecklingen kommit därhän, att familjebildandet i mycket stor utsträckning grundar sig på, att fruarna skola behålla sina självförsörjande arbetsuppgifter för att familjens ekonomi skall vara något så när tryggad. Kvinnornas konkurrens med männen ha pressat deras lönestandard så lågt, att de i allt för stort antal icke vid rimlig ålder kunna erhålla tillräckliga inkomster för familjeförsörjning (...) Och problemet är till syvende och sist skapat just av kvinnorna själva genom deras illojala lönekonkurrens med männen, som ensamma borde vara familjeförsörjare. Signatur O.H

Även pensionärerna får sig en åthutning och anklagas för att stjäla arbeten genom att gå med på en lägre lön.

Signaturen får svar på tal i nästa nummer av tidning-



Traditionellt könsuppdelade yrken, broschyr från 1943.

en där docent Karin Kock¹ menar att skribenten förenklar problemet. Hon anser att signaturen kalkylerat fel och dragit fel slutsatser från statistiken som presenterats. ”Att lönefrågan icke är så enkel, som författaren tycks anse, framgår emellertid av följande fråga. Om byggnads- och kommunalarbetarnas höga löner bero på att det ej finnes någon konkurrens från kvinnornas sida, vad är då orsaker till skogsarbetarnas låga löner? Kvinnlig konkurrens?

”KVINNANS ENKLARE LEVNADSBEHOV”

Debatten om ”kvinnofrågan” är ganska stillsam på 1940- och 50-talen, men frågan om lika lön vid lika arbete diskuteras. För att legitimera lönediskrimineringen används argument som att kvinnor har högre sjukfrånvaro, som i sin

¹ Karin Kock var landets första kvinnliga statsråd, Sveriges första kvinnliga professor i nationalekonomi och ordförande i Yrkeskvinnornas organisation.

tur förmodas bero på att kvinnorna ”då och då tar sig en dag för att sköta hemsysslorna”.

En annan generell motivering till kvinnors lägre löner är ”kvinnsans enklare levnadsbehov”. Hon behöver mindre mat och kan även laga den själv och kläderna kan hon sy och tvätta själv. En gift man är familjeförsörjare och ska därför ha högre lön. Den ogifte mannen förväntas inte klara av hushållssysslor själv utan måste köpa dessa tjänster och är därför berättigad till en högre lön. Ogifta kvinnor däremot är inte familjeförsörjare och behöver därför inte en försörjarlön.

Men hur ska den dubbelarbetande kvinnan hinna med allt? Karin Rehnberg är en återkommande skribent i *Industritjänstemannen*. 1949 skriver hon om hemarbete och hur den dubbelarbetande husmoderns hemsysslor kan underlättas.



Första numret av tidningen med kvinnor på omslaget, 1938.
T.h. Skribenten Karin Rehnberg propagerar redan 1949 för att männen ska hjälpa till med hushållssysslor.



Broschyr som tydligt riktar sig till de kvinnliga medlemmarna.

Det har förmodligen alltid varit så, att flickorna tidigt fått rycka in i hushållsarbetet, medan de manliga familjemedlemmarna ägnat sig åt, vad de ansett (och fått andra att tro) vara sysslor av högre värde. Nu talas det mycket om, att vi måste fostra våra söner, så att de en gång i tiden kan bli sina hustrur behjälpliga med hemarbetets varjehanda. De nuvarande äkta männen anser man det vara alldeles för sent att försöka lära om. Sannolikt är det fel; erfarenheter har visat att det också går att lära gamla hundar sitta.

DET FÖRSTA JÄMSTÄLLDHETSPROGRAMMET

På 1960-talet börjar debatten om ”kvinnofrågan”, som nu ibland kallas jämlikhet eller jämställdhet, ta fart men fortfarande är det en fråga enbart för kvinnorna. Inom förbundet börjar man anordna särskilda ”kvinnokonferen-

ser” och ”konferens i kvinnofrågor” där man bland annat diskuterar och lyssnar på föredrag om ”Effektivitet, karriär och psykisk hälsa”, ”Rättigheter och skyldigheter på arbetsplatsen”, ”Hemmakvinna eller yrkeskvinna?” och ”Vettigt klädd på kontor”. Efterfrågan på arbetskraft under 1960- och 70-talen och kvinnornas ökade intresse att komma ut på arbetsmarknaden gör att allt fler kvinnor blir lönearbetande. Detta märks även bland SIF:s medlemmar; ungefär en tredjedel av förbundets medlemmar är nu kvinnor. Inget annat tjänstemannaförbund har så många kvinnliga medlemmar. Denna fördelning av medlemmarna återspeglas däremot inte i det aktiva fackliga arbetet och endast en förbundsledamot är kvinna. För att komma till rätta med den låga kvinnliga aktiviteten inom förbundet inrättas lokala kvinnoråd som ska få fler kvinnor att delta i det fackliga



arbetet och inom förbundskansliet bildas projektgruppen ”Män-kvinnor”.

Under några år på 1960- och 70-talen driver SIF igenom generella procentuella lönetillägg för kvinnor. Men det visar sig inte ha så stor effekt som önskat bland annat på grund av att individuell lönesättning tillämpas. Tjänstemannakvinnan har fortfarande sämre lön, har ofta enklare rutinmässiga befattningar, svårare att bli befordrad till högre tjänster och det största ansvaret för hem och barn.

Symbolåret 1968, då samhällsdebatten radikaliserar och kvinnorörelsen växer, är även ett betydelsefullt år för SIF. Då antas nämligen förbundets första jämställdhetsprogram ”Angående förbundets arbete för jämlikhet mellan kvinnor och män i fråga om sysselsättning”, eller kort och gott det s.k. ”jämställdhetsprogrammet”, i syfte att skapa en mer jämställd arbetsmarknad. I programmet sägs att jämställdhet mellan kvinnor och män vad gäller sysselsättning bör eftersträvas mycket mera aktivt än vad som skett.

STARK KVINNORÖRELSE PÅ FRAMMARSCH GER RESULTAT

På 1970-talet börjar mer och mer hända. Kvinnorörelsen är på stark frammarsch och den intensifierade debatten i samhället i slutet av 1960-talet börjar ge resultat. Sambeskattningen avskaffas, moderskapsförsäkringen ersätts av en föräldraförsäkring som innebär att barnledighet kan delas

upp mellan föräldrar, rätt till fri abort, dag- och fritidsplatserna blir fler och kvinnors rätt till lönearbete slås fast. Man börjar även diskutera mannens roll och att också männen kan vinna på ett mer jämställt samhälle. Förändringarna och tongångarna avspeglas även inom SIF.

Jämställdhetsråd på olika avdelningar inrättas med uppgift att aktivera och utbilda kvinnor i fackliga frågor, hålla kontakt med jämställdhetsombuden på de olika avdelningarna och hjälpa och stödja dem i deras arbete.

Mycket händer men arbetsmarknaden är fortfarande starkt könssegregerad; kvinnorna står till största delen för de administrativa arbetena medan männen inom förbundet utför tekniskt arbete.

KVINNOFESTIVAL OCH ”COMING GIRLS”

Under 1980- och 90-talen anordnar SIF seminarier och årliga konferenser för kvinnor i förbunds- och avdelningsstyrelsen. Förbundet medverkar även tillsammans med andra TCO-förbund på mässan ”Kvinnor kan”, anordnar en vågatala-kurs för kvinnliga kongressombud och startar ”Coming girls” – SIF:s mentorprogram. Mentorerna är erfarna förtroendevalda inom SIF som på olika sätt stöttar nyblivna, kvinnliga förtroendevalda. Fler kvinnor blir förtroendevalda, framför allt som jämställdhetsombud, suppleanter i valberedningar och representanter i förbundsstyrelsen. Men de är fortfarande underrepresenterade i bolagsstyrelser och förhandlingsdelegationer.

Ett nytt jämställdhetsprogram fastställs 1998 där det nu betonas att ”jämställdhet är en fråga för alla, att det är en demokratifråga, att det är nödvändigt att män och kvinnor arbetar tillsammans för ett jämställt samhälle och att jämställdhetsaspekten integreras i alla delar av SIF:s arbete”.

Än idag har vi inte en jämställd arbetsmarknad. Unionens förbundsordförande Cecilia Fahlberg har i år gått ut med att förbundet i nästa avtalsrörelse ska ha fokus på jämställdhet för att kunna driva igenom nödvändiga förändringar. Exakt hur det ska gå till återstår att se.

MELISSA RYDQUIST är arkivarie på TAM-Arkiv och formgivare av *Nio-Fem*.

Jämställdhet i FÖRÄNDRING

– kvinnliga lärares jämställdhetssträvanden

TEXT Emil Marklund FOTO Karin Sandberg

Vittnesmål från kvinnliga lärare i våra samlingar kompletterar statistiskt material i kommande avhandling kring genus, jämställdhet och rättigheter.

Skiss över en lärarinns bostad och hennes lilla plätt hon haft för att odla på. Hon känner sig överkörd eftersom det plösligt har byggts en barack på den uppodlade marken.

Att undersöka jämställdhetens utveckling och förändring i förfluten tid är både komplext och utmanade. Komplex – genom att förändring alltid sker till följd av flera samverkande processer, exempelvis när beteendeförändringar kommer till stånd via samverkande förändringar i ekonomi, normer och lagstiftning. Utmanande – då jämställdhet inte nödvändigtvis behandlas explicit i källmaterialet utan forskaren måste ”läsa mellan raderna” för att fånga in denna information. I min egen forskning kommer jag i kontakt med dessa utmaningar och denna utveckling i relation till kvinnliga lärares kamp för lika villkor som sina manliga kollegor under 1900-talet. Att fokusera på just kvinnliga lärare är särskilt intressant då läraryrket var bland de första kvalificerade yrkena som öppnades upp för kvinnor (1859). De kvinnliga lärarna var självförsörjande och kunde på så sätt utmana det manliga familjeförsörjaridealet. Många kvinnliga lärare engagerade

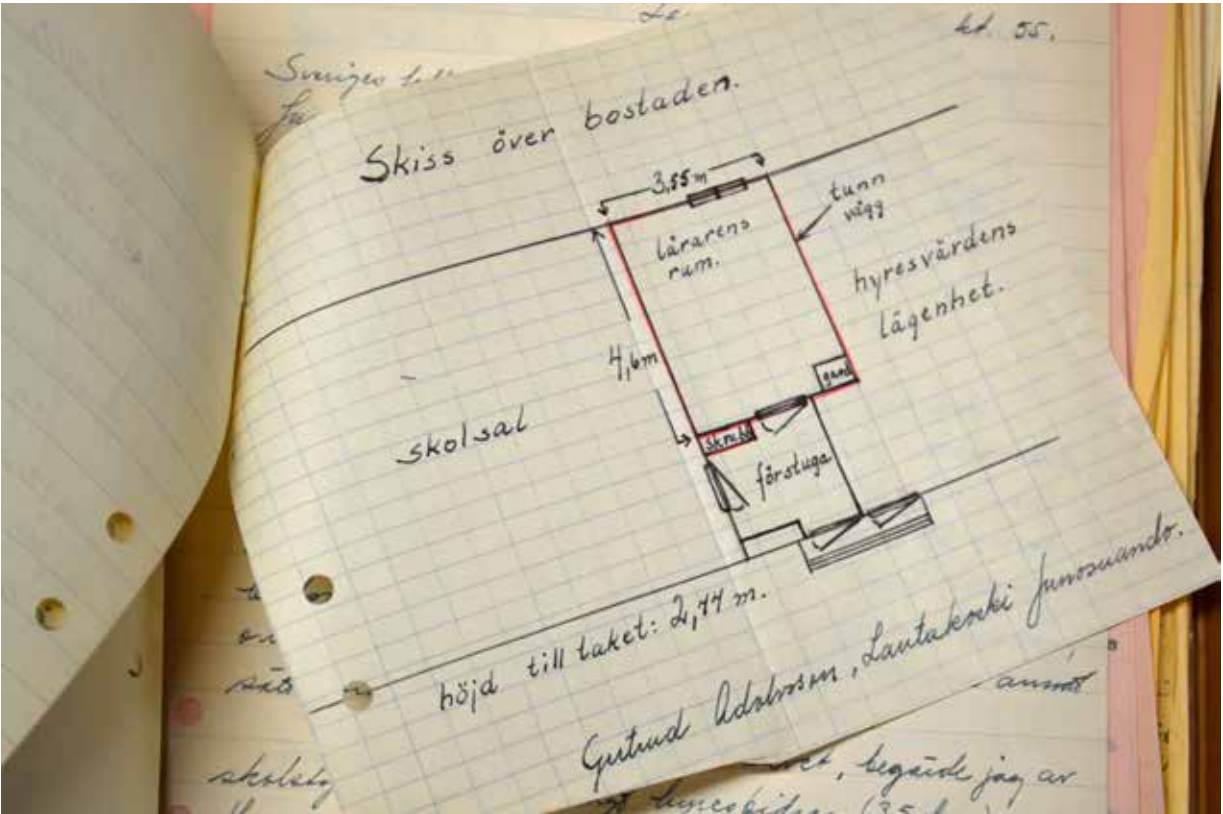
sig också i samtida samhällsfrågor som t.ex. kampen för allmän och lika rösträtt.

RÖSTER FÖR RÄTTIGHETER OCH JÄMSTÄLLDHET

En del av mitt källmaterial utgörs av historiedemografisk statistik och utgångstanken är att kombinera denna information med andra källor från samma tid – första halvan av 1900-talet. En möjlig ingång att göra detta finns hos Sveriges Folkskollärarinneförbund (1906–1963) vars arkiv innehåller ett brett spektra av debatter och fackliga frågor som är tydligt kopplade till den samtida jämställdhets- och professionsutvecklingen. Bland materialet där medlemmarna skickat in enskilda fackliga frågor finns brevkorrespondens som rör jämställdhet och rättigheter för kvinnliga lärare. I ett fall uttrycker en folkskollärarinna en rädsla för att de kvinnliga lärarnas status ska sjunka efter en händelse där en



Sveriges Folkskollärarinneförbund (SF), på sommarkurs i Sigtuna 1941.



Lärarynnor bodde ofta i ett rum i, eller i anslutning till skolbyggnaden. Denna lärarinna vittnar om problem med en tunn, lyhörd vägg till hyresvärdens och att skolbarnen och hon delar förstuga. FOTO Karin Sandberg.

pensionerad manlig lärarvikarie agat ett barn trots det nyligen införda förbudet mot aga (1958). I en annan brevkorrespondens, också från 1958, berättar en kvinnlig lärare om hennes kamp att få börja arbeta igen efter att hon tio år tidigare blivit ”tvångspensionerad”. I skrivelser till bl.a. TCO och läns skolnämnden argumenterar läraren: ”Om man är bunden 5-barnsmamma och lärarinna behöver man konfronteras med det övriga samhället för att inte köra fast i manér”. I ett tredje fall uttrycker en kvinnlig lärare tveksamhet inför att tacka ja till tjänsten som tillsynslärare då hon befarar en ökad arbetsbörda och samtidigt ”ska hinna vara husmor med en tolvårig son i skolan”.

METODER I SAMVERKAN – MOT NYA PERSPEKTIV

De tre fallen är bara ett axplock av en stor mängd frågor och funderingar som visar kvinnliga lärares vardag och utmaningar under sent 1950-tal och tidigt 1960-tal. Genushistorisk forskning har under de senaste 30 åren uppmärksammat denna typ av källor och i viss utsträckning omsatt

dem i historisk forskning. Att kombinera kvantitativa och kvalitativa metodologiska ansatser på olika källmaterial för att nå ny kunskap inom historisk forskning ligger dock i sin linda. Genom denna ansats skulle t.ex. de fackliga frågorna kunna ge röst till människorna bakom siffrorna i statistiken. Samtidigt kan mer kvantitativa ansatser visa hur även den ”tysta massan” agerade d.v.s. inte bara det fåtal som kommer till tals i arkivmaterial. Det fackliga materialet kan visa på hur lärarna resonerar kring familjebildning samtidigt som det statistiska materialet bidrar med information kring hur många som faktiskt födde barn och hur det förändrades över tid. Min förhoppning är att denna kombination av olika forskningsmetoder och olika källmaterial kan bidra med ny kunskap som annars hade förblivit dold och att denna nya kunskap i sin tur kan öppna ytterligare dörrar för framtida forskning.

EMIL MARKLUND är doktorand i historia med utbildningsvetenskaplig inriktning vid Umeå centrum för genusstudier (UCGS), Umeå Universitet.

Kyrkoherde och kvinna

– kvinnligt ledarskap i kyrklig dräkt

Varför förväntas du som kvinnlig chef vara kvar och diska efter julfesten? Hur reagerar du när en manlig kollega vägrar att samarbeta med dig på grund av ditt kön? Det här är några av de frågor och erfarenheter som framkom i en studie bland kvinnliga kyrkoherdar.

TEXT Karin Sandberg FOTO Kyrkans Akademikerförbund, KyrkA

Studien gjordes av ett av våra medlemsförbund, Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA), för några år sedan och resulterade i en bok med titeln *Kyrkoherde och kvinna*. Genom intervjuer speglas 25 kvinnliga kyrkoherdars upplevelser av sin roll som högsta chef, i både stora och mindre församlingar över hela landet. Intervjuerna genomfördes av journalisten Anna Thörnblad. Kanslichef Vibeke Hammarström och förbundets ordförande, Bror Holm, analyserade innehållet.

STORA LIKHETER MELLAN KVINNLIGA CHEFERS UPPLEVELSER

– Syftet var att undersöka chefsrollen utifrån ett genusperspektiv och om kyrkoherderollen skilde sig från andra chefers upplevelser inom andra sektorer i samhället, berättar kanslichef Vibeke Hammarström. Likheterna var slående med andra kvinnliga chefers upplevelser. Fenomen som att ”du måste vara dubbelt så bra som en man för att bli tagen på allvar” och förväntningarna på att inta en slags

mammaroll och vara mer förstående, lyssnande och inkännande som kvinnlig än som manlig chef, är upplevelser som delas av kvinnor i ledande positioner inom alla yrkeskategorier.

– KyrkA vill med studien förmedla till sina medlemmar att det inte beror på enskilda individer utan istället på strukturella övergripande problem, understryker Hammarström. Alla anställda inom Svenska kyrkan, men även kyrkoråden som styr verksamheten politiskt, behöver arbeta med sina förväntningar på ledarskap och aktivt underlätta arbetssituationen för kvinnor i ledande positioner inom kyrkan.

När studien genomfördes 2013 var 10% av kyrkoherdarna kvinnor. Idag, två år senare, har andelen kvinnliga kyrkoherdar ökat till dryga 33% (mycket beroende på församlingssammanslagningar) medan andelen kvinnliga ordinarie präster (komministrar) är 52%. Något som också ökar behovet av en studie kring arbetsvillkoren ur ett genusperspektiv.

– Det som gjorde mest ont i de enskilda berättelserna var

när en manlig kollega vägrade att ta nattvarden när den utdelades av en överordnad kvinnlig kyrkoherde, menar Vibeke Hammarström. Något som ledde till att den utsatta kvinnliga kyrkoherden funderade på vem det var som skulle ta semester eller sjukskriva sig, hon eller mannen som vägrade. Händelsen speglar kvinnoprästmotståndet som fortfarande finns inom kyrkan även om själva studien mer fokuserar på ledarskapsfrågan.

Hammarström berättar att motståndet mot kvinnliga ledare inte bara kommer från män utan även från kvinnor verksamma inom Svenska kyrkan. Något som också är vanligt inom sjukvården där kvinnliga läkare kan ha stora problem med sjuksköterskor av samma kön i förhållande till sina manliga kollegor.

BESTÄMD TOLKAS SOM ”BITCHIG”

Studien visade att kvinnliga ledare i större utsträckning än sina manliga kollegor förväntades utföra praktiska sysslor. Flera av de intervjuade kvinnliga kyrkoherdarna hade upplevt att då de var tydliga och bestämda blev de istället anklagade för att vara ”skarpa” och ”bitchiga”. En kvinnlig kyrkoherde hade tillsammans med den manliga avgående kollegan provat att ta upp precis samma förslag i kyrkorådet. Kvinnans förslag röstades ned medan den manliga kollegans förslag gick igenom. Det här sammantaget ger ju en bild av att det är tungt att vara verksam som kvinna i arbetsledande ställning inom Svenska kyrkan.

– Det är viktigt att komma ihåg att det satt i sitt genus-teoretiska sammanhang inte är specifikt för kyrkan som arbetsplats utan något som tyvärr existerar inom alla sektorer och branscher. Ibland förklaras det annorlunda bemötandet, som kvinnliga kyrkoherdar upplevt, bero på kvinnor och mäns olika sätt att leda, men i en majoritet av alla studier som gjorts på arbetsmarknaden har inte någon skillnad kunnat påvisas. Något jag tycker är extra viktigt att lyfta fram i sammanhanget, säger KyrkA:s kanslichef.

Finns det då några fördelar med att vara kvinna och ledare som kommer fram i studien? – Egentligen inte, svarar Hammarström. Även om vissa lyfter fram att de tror sig ha lättare för att komma nära kollegor och få förtroende på grund av att de är just kvinnor. Men det här går ju också att tolka negativt och mer som ett uttryck för gamla föreställningar kring manligt och kvinnligt.



Vibeke Hammarström, kanslichef på KyrkA.

SKAFFA KVINNLIGA NÄTVERK

Rent lönemässigt är det tack vare ett medvetet fackligt arbete jämställt mellan kvinnliga och manliga kyrkoherdar. I studien finns en avslutande fråga till samtliga intervjuade om vad de skulle vilja ge för råd till nyblivna kvinnliga kyrkoherdar. Vad tycker KyrkA:s kanslichef var det bästa rådet?

– Att skaffa sig ett nätverk för råd och stöd bland andra kvinnliga ledare. Det kan vara både inom och utom kyrkan. Studien gav en inblick i hur viktigt det är att även Svenska kyrkan diskuterar jämställdhet när det gäller ledarskapsfrågor både idag och i framtiden, avslutar Vibeke Hammarström.

KARIN SANDBERG är arkivarie vid TAM-Arkiv och redaktör på *Nio–Fem*.

TJÄNSTEMÄN SOM MÄN

– en blick bakåt

Vad är en ”riktig man”?

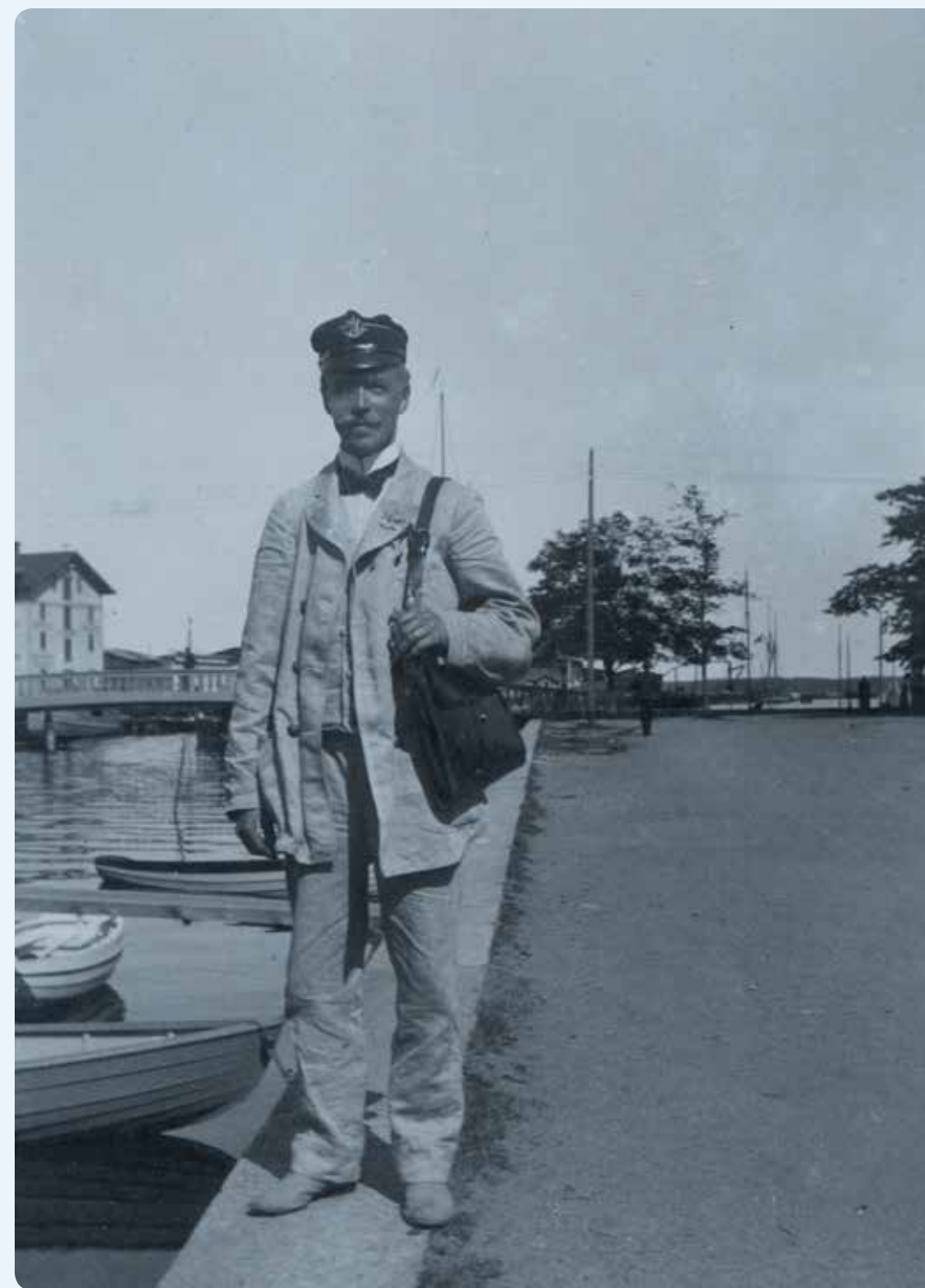
Historikern DAVID TJEDER har studerat förändringarna i vad som ansågs som maskulint bland tjänstemännen under 1800-talet. Med avstamp i dåtiden speglas nutiden.

TEXT David Tjeder ILLUSTRATION Ulf Lundkvist FOTO Postmuseum, Stockholm

T*jänstemannen* är namnet på en kort självbiografi som utkom 1871. Författaren hette Johan Henric Dahlgren och var född år 1800. Dahlgren hade börjat arbeta som tjänsteman vid posten vid arton års ålder. När han beskriver sina arbetskamrater blir han våldsamt polemisk. Många var – skrev han – ”angripna af en obehaglig sjukdom, hvaraf deras näsor buro mindre angenäma spår” – han menar syfilis – medan ”En annan del af personalen var stora bacchidyrkare” – med det menar han suputer. Andra av hans kollegor hade ägnat sig åt förskingring och andra skumraskaffärer. Det var just dessa beteenden som belönades i det korrupta systemet, menade Dahlgren.

Han var noggrann att tillskriva sig själv helt andra egenskaper: han arbetade hårt, han var plikttrogen, ordningsam och ekonomiskt ansvarsfull. Men det hade inte varit till någon hjälp.

Dahlgrens våldsamma angrepp på sina kollegor kan tyckas förvirrat och självömkande – aggressivitet var heller ingen uppskattad egenskap i 1800-talets föreställningsvärld. Men samtidigt fångar han perfekt sin tids tjänstemannaideal och manlighetsideal. Vi kanske inte tänker på det så ofta längre: att ordet tjänsteman är könat. Tjänstemannen är just det: en man. De ideal som skapats för tjänstemän har, historiskt sett, varit skapade som manliga inte som mänskliga.



Brevbäraren E.W Ekberg i hamnen i Norrtälje. FOTO Postmuseum.

VÄRDERADE FÖRNUFTET

En egenskap som Dahlgren värderade högt var förnuft. Han hade själv levt förnuftigt medan hans kollegor varit nedsänkta i ett hav av vämjeliga, oförnuftiga beteenden. Historiskt sett har förnuftet också varit könat. För de stora västerländska filosoferna var förnuftet något maskulint. Det ställdes fram till omkring sekelskiftet 1900 i motsättning till vad man då kallade passioner (idag skulle vi kanske säga drifter eller känslor). Passionerna var också en omistlig del av den mänskliga naturen. Men de måste hållas i schack av förnuftet: förnuftet skulle styra, medan passionerna var vindarna, förutan vilka en människa inte kunde röra sig alls. Kvinnor betraktades som alltför känslamma, barnsliga och oförmögna till kritiskt tänkande för att vara förnuftiga. Historiskt sett har förnuftet inte sagts skilja människor från djur; det har konstruerats som det som skiljde män från kvinnor och män från djur. Och det händer ju tyvärr fortfarande att förståsigpåga män säger ungefär ett ”men lilla gumman, det du säger hänger ju inte alls ihop”. Då är det ekot från en mycket gammal sexistisk tradition som du hör.

Tillbaka till Dahlgren. Ska vi lita på vad Dahlgren skriver i sina uttjuter bör en tjänsteman vara driven av egen-



VAD ÄR EN "RIKTIG MAN"?

skaper som oegennyttia, fäderneslandskärlek – och förnuft. Han ska också vara hårt arbetande. Framför allt ska han drivas av en vilja att vara nyttig i samhället. Dahlgren ger här uttryck för ett manlighetsideal som bottnar i upplysningstidens diskussioner om manligt medborgarskap, ett ideal som delades av den framväxande borgarklassen och litteratörer under perioden omkring sekelskiftet 1800 i flera europeiska länder och USA. En man skulle framförallt se till att hans liv var nyttigt för samhället. Även för män som arbetade inom handel gällde det att inte se till den egna ekonomiska vinningen utan vara ”nöjd med en måttlig vinst i din handel”, som dramatikern Robert Dodsley skrev.

I och med detta ideal fanns också tydliga uppfattningar av hur en riktig man inte skulle bete sig. Om förnuftet var en ”riktig mans” ledstjärna var män som lät sig drivas vind för våg av sina passioner omanliga. Det var ingen slump att Dahlgren i sin självbiografi attackerade just mäns sexuella lössläpphet, deras spelande och supande. Ännu mer intressant är att han attackerade sina kollegor för att endast ha sökt materiell vinning. Han var född år 1800 och hade växt upp i en värld där oegennyttia var en karakteristisk egenskap för en hederlig man.

Men vid den tid hans självbiografi kom ut hade idealen börjat skifta. Ett mer kapitalistiskt manlighetsideal hade importerats från USA. Många berättelser därifrån handlar om mannen som föds med två tomma händer och som genom hårt arbete, och inte alltid godkända metoder, lyckats bli miljonär: the self-made man. Näst intill ingen hyllade män som doblade, söp eller gick till prostituerade. Men 1871 hade viljan att bli rik blivit legitim och betraktades av många som själva höjden av manlighet.

Ännu 1871 föll en del av Dahlgrens anklagelser mot kollegorna fortfarande rätt. Men det gamla idealet att en man – även en tjänsteman – enbart borde se till samhällets bästa hade börjat naggas i kanten. Den nya tiden, med ”robber barons” som gjorde snabba cash på sågverken i Norrland och Sveriges växande industriella revolution, krävde nya ideal – ett nytt slags ”riktiga män”. Man kunde hävda att män som startade företag och tjänade storkovan också i förlängningen gjorde ekonomisk nytta för nationen. Men det var mer av en lycklig bieffekt av den egna framgången än själva poängen.

EN ”RIKTIG MAN”

Vad är då egentligen en ”riktig man”? Vi kan se att idealen skiftar med tidsepokerna och kulturen. Under 1800-talet skedde flera förändringar. Men samtidigt har det funnits mer beständiga drag. Med denna beskrivning har jag velat visa något om vad genusforskaren Raewyn Connell kallar ”hegemonisk maskulinitet”. Hegemoni handlar om makt. Men makt är inte individuell utan det kräver en relation: det måste till ett alliansbygge med andra grupperingar. Det kan baseras på fysiskt våld, men ofta handlar det om att visa tjänar på maktstrukturen. Med begreppet ”hegemonisk maskulinitet” menar Connell den ledande maskuliniteten i en hierarki av maskuliniteter. De egenskaper och beteenden som den hegemoniska manligheten kännetecknas av ses allmänt som naturliga och positiva för män. Men samtidigt är det ett ideal som ingen helt kan leva upp till.

Hegemonisk maskulinitet är en sammansmältning av kulturella ideal och en kollektiv institutionell makt. Det är en kollektiv bild av maskulinitet som de högsta nivåerna inom näringsliv, militär och stat uttrycker och som ledande film- och idrottsstjärnor symboliserar. Parallellt med den hegemoniska maskuliniteten räknar Connell också med underordnade manligheter. Till denna grupp räknas de homosexuella männen. Homosexuella män och män med feminina drag har fått feminiserade tillmälen. De mansideal som omhulrats inom arbetarklassen ligger likaledes utanför den hegemoniska maskuliniteten. Cornell talar också om en protestmaskulinitet, med vilket hon avser en överdrift av samhällets hegemoniska, normativa maskulinitet. Ofta är det unga män som söker sin plats i samhället som agerar protestmaskulint för att övervinna en känsla av maktlöshet i samhället.

Tjänstemännen och akademikerna har tillhört eller varit nära samhällets hegemoniska maktinstitutioner. Den hegemoniska maskuliniteten bygger alltså på ett alliansbyggande både med andra män och med kvinnor. Den behöver få andras samtycke för att ses som legitim. Men det är inget statiskt tillstånd. De hierarkiska relationerna blir aldrig klara. Innehållet i hegemonin kan alltid utmanas och ifrågasättas av andra män och av kvinnor. Vissa egenskaper som traditionellt sett betraktats som ”kvinnliga” som social förmåga och känslor har nuförtiden fått en större betydelse också för att bli en framgångsrik man. Arbetslivet kräver allt-



FRAMFÖR ALLT DRIVAS
AV EN VILJA ATT VARA NYTTIG
FÖR SAMHÄLLET

mer dessa egenskaper. Den ”hegemoniska maskulinitetens” kärna handlar om makt om kontroll. Och denna maskulinitet har ännu inte monterats ned. Men vad som är ”riktigt manligt” (eller ”riktigt kvinnligt”) är något föränderligt. Vad är ”en riktig man” i dagens Sverige? Vilken betydelse har jämställdhetsdebatterna och samhällsförändringarna inom arbetslivet haft – har idealet för vad som kännetecknar ”en riktig man” mjuknat? Det är sådana frågor som gör jämförelsen med 1800-talets tjänstemän intressanta.

DAVID TJEDER är fil.dr i historia, har forskat i genus- och speciellt maskulinitetshistoria. Han disputerade med avhandlingen: *The Power of character: Middle-class masculinities, 1800–1900*. Stockholm: Författares Bokmaskin, 2003.

Till minne av Lennart Bodström

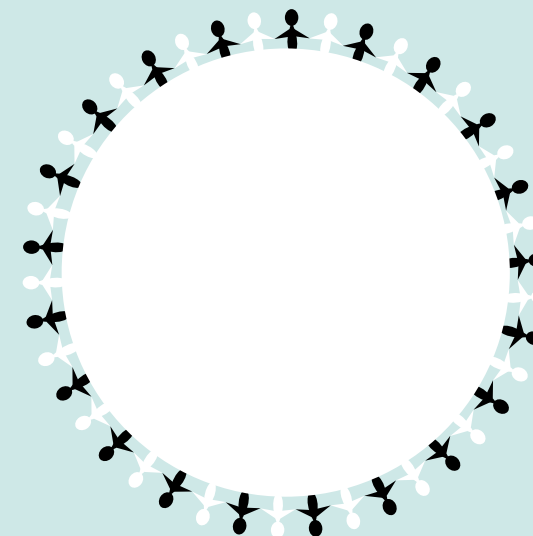


Den 30 april 2015 avled TCO:s tidigare ordförande Lennart Bodström. Han föddes 1928 och spelade en stor roll i svensk fackföreningsrörelse och senare i politiken under åtskilliga decennier. Lennart Bodström var också av central betydelse för bildandet av TAM-Arkiv och han gjorde viktiga insatser för arkivet även under dess senare historia. Han var en drivande kraft för att få tillstånd ett ”tjänstemännens kulturcenter” något som förverkligades först i mitten av 80-talet efter att han avgått som TCO:s ordförande.

Han var – tillsammans med efterträdaren Björn Rosengren – närvarande vid TAM:s invigning 1985. Detta har skildrats i *TAM-Revy* nr 2/2009. När han senare blev utbildningsminister 1985–89 såg han till att TAM-Arkiv kom i åtnjutande av statligt stöd. Bodström var också en flitig besökare på TAM-Arkiv under den period han skrev på

sina memoarer *Mitt i Stormen* som utkom 2001. I boken – som blev mycket uppmärksammad – beskrev han bl.a. den fattiga uppväxten hos sina farföräldrar på 1920- och 30-talet. Bostaden var en s.k. ”jordvåning” där golvet låg lägre än markytan. Det blev förstås fuktigt och bostaden saknade i hög utsträckning moderna bekvämligheter.

Han beskrev också de händelserika år då han var Sveriges utrikesminister i Olof Palmes regering. När han skrev sina memoarer deponerade han samtidigt sitt omfattande personarkiv som fortfarande finns tillgängligt hos oss. Sista gången Lennart Bodström besökte TAM-Arkiv var 2009 då arkivet firade sitt 25 års-jubileum. Han höll då ett anförande där han bland annat uttryckte sin uppskattning av arkivets tidskrift. TAM-Arkiv kommer att bevara hans minne och göra det med värme.



Fackföreningsfrågor på den internationella scenen

På temat arbetskraftinvandring arrangerade The International Association of Labour History Institutions (IALHI) en konferens i Skottland som TAM-Arkiv deltog i. Värd för årets konferens var The Scottish Working people's history trust och National Library of Scotland. Konferensen inleddes med information om de arkiv som finns bevarade och framtida planer på utbyggnad av verksamheten.

En inblick gavs i arbetskraftsinvandring och facklig anslutning av migranter under olika perioder av efterkrigstiden. En intressant dansk studie lyftes fram där den Filippinska arbetskraftinvandringen belystes.

Från "The Royal College of Nursing Archives" presenterades en yrkesminnesinsamling riktad till sjuksköterskor i England. Det var sjuksköterskor som på egen hand genomförde intervjuerna och resultatet blev den största samlingen yrkesminnen från sjuksköterskor i Storbritannien.



Ny sida för Föreningen för undervisningshistoria

Sedan 1921 har Föreningen för svensk undervisningshistoria givit ut *Årsböcker i svensk undervisningshistoria*. Böckerna innehåller texter av utbildningshistoriskt intresse, t.ex. avhandlingar eller nyutgåvor av gamla skrifter. Drygt 200 årsböcker är digitaliserade och har nu gjorts tillgängliga via TAM-Arkivs webbplats, på en presentationssida som tagits fram för Föreningen för svensk undervisningshistoria.

Även föreningens tidning *Vägval i skolans historia* går att läsa via sajten. Det senaste numret har tema genus på utbildningens historia.

På www.tam-arkiv.se/area/fsuh hittar du årsböckerna och kan läsa mer om föreningens verksamhet, historia och arkiv.



Vikarierande husmödrar



Den tillfälliga husmodern Hemvårdarinnekåren i Sverige 1940–1960

Karin Carlsson
Nordic Academic Press 2014

ÅR 1944 SÅG EN NY yrkesgrupp dagens ljus: hemvårdarinnorna. Som ett slags ”tillfälliga husmödrar” steg de in i de privata hushållet för att – i husmoderns ställe – sköta hushållet.

Hur uppkom hemvårdarinnorna? Vilka problem skulle de lösa och hur utvecklades professionen med tiden? I historikern Karin Carlssons avhandling: *Den tillfälliga husmodern: hemvårdarinnekåren i Sverige 1940–1960* analyseras hem- och hushållsarbets politiska dimension och det nya yrket som ett professionaliseringsprojekt.

Avhandlingen omfattar en tidsperiod som sträcker sig från 1940-talets början till mitten av 1960-talet. Startpunkten motiveras av den statliga utredning som föregick den sociala hemhjälpen 1941. Slutpunkten av att det statliga ekonomiska bidraget drogs in 1960.

Att den sociala hemhjälpen utvecklades till en politisk fråga bottnade i 1930-talets debatt om de låga födel-

setalen, fattigdomen och folkhälsan. De låga födelsetalen ansågs delvis handla om bristen på hembiträden. Svårigheten att få hemhjälp resulterade i att hushållens organisering och reproduktion underminerades, hävdades det i debatten. Det var främst detta samhälleliga problem som hemvårdarinnorna skulle råda bot på.

Traditionellt har både det avlönade och oavlönade hushållsarbetet haft låg status. Det har haft en arbetsrättslig särställning i och med att arbetstider och arbetsuppgifter ofta inte har varit reglerade. De nya hemvårdarinnorna skulle däremot få högre status. Men avhandlingen visar att de gamla värderingarna kring hemarbetet i praktiken kom att fortsätta spela en stor roll.

Forskningen har tidigare haft fokus på underordning och arbetsrättsliga undantag. Detta har lett till att de husligt anställdas handlingsutrymme, motstånd och egna röster osynliggjorts. Karin Carlssons ambition är att bryta mot denna tradition genom att i så stor utsträckning som möjligt lyfta fram hemvårdarinnornas egna berättelser och röster.

En del av ambitionen att höja hemarbetets status var att ge den nya yrkesgruppen utbildning. De flesta kom att genomgå kortare prov- och kompletteringskurser på tre månader. Hemvårdarinnorna skulle dessutom bära en speciell uniform.

Förutom att ersätta husmodern i hennes arbete i hemmet skulle hemvårdarinnan fungera som en förebild för mödrarna i deras arbete med barnen och hemmet. De hemarbetande skulle också ge myndigheterna kunskap om de hjälpmottagande

familjernas situation. Som besökare i hemmen skulle de identifiera sociala missförhållanden och rapportera dem vidare till sociala myndigheter.

Hemvårdarinnorna var organiserade i Svenska Hemvårdarinneförbundet. Det var en ren yrkes- och intresseorganisation. De fackliga kraven drevs istället av Sveriges Kommunal tjänstemannaförbund. Svenska Hemvårdarinneförbundet kom inte att bli något kraftfullt förbund i sig. I avhandlingen visas hur det endast gick några år innan blicken kom att riktas mot de gamla istället för mot barnfamiljerna.

När det statliga bidraget upphörde 1960 undergrävdes hemvårdarinnornas ställning ytterligare. De flesta kommuner valde att behålla den sociala hemhjälpen men den kom att i allt större utsträckning att användas till den mindre kostnadskrävande åldringsvården. Socialstyrelsen förlo- rade också kontrollen över hemvårdarinnornas utbildning. Redan 1964 förkortades den femton månader långa utbildningen till fyra månader, och senare förkortades den till tre dagar. Tron på utbildningens relevans för yrkets status och arbetets kvalitet övergavs nu helt. Ambitionen att skapa ett riktigt och värlönat arbete av hem- och omsorgsarbete övergavs till slut helt.

Karin Carlsson har i *Den tillfälliga husmodern* gjort en intressant analys av en viktig yrkesgrupp i hemarbetets historia. Hon har delvis baserat sin avhandling på material hämtat från TAM-Arkiv. Det är här Hemvårdarinneförbundets rika material finns bevarat.

LEIF JACOBSSON

Vad har JämO betytt?



Det går an – jämställdhetsombudsmannen i Sverige 1980–2008

Eva Blomberg
Universus Academic Press 2015

VAD HAR JÄMO (Jämställdhetsombudsmannen) inneburit för jämställdhetsarbetet och för kampen mot diskriminering i arbetslivet?

I historiker Eva Blombergs nya bok *Det går an: jämställdhetsarbetet i Sverige 1980–2008* ges insikter i och framförs kritik av JämO:s historia.

År 1980 skapades JämO med uppdrag att förbättra jämställdheten och minska könsdiskrimineringen i arbetslivet. Bakgrunden var jämställdhetsdebatten på 1970-talet. Två alternativa vägar till jämställdhet hade mejslats fram: socialdemokraterna förespråkade sociala reformer medan folkpartiet förordade lagstiftning mot könsdiskriminering (liksom i USA). Traditionellt har det individuella rättighetstänkandet haft en svag ställning i Sverige, här har kraven på förenings- och förhandlingsrätt vägt tyngre.

Men den borgerliga regeringstiden vid slutet av 1970- och början av 1980-talet ledde ändå fram till att en

lag mot könsdiskriminering infördes och att JämO instiftades. Tyngdpunkten låg på det arbetsrättsliga området. De flesta remissinstanser var positiva till JämO, men förslaget kritiserades av arbetsmarknadens parter: LO, TCO och SAF, utom Saco.

JämO:s arbete motarbetades också inledningsvis av arbetsmarknadens parter. De började införa jämställdhetsklausuler i kollektivavtalen. Genom detta förhindrades JämO att granska jämställdhetsarbetet på arbetsplatserna. JämO uppfattades stå för ett konfliktperspektiv som kontrasterade mot parternas samarbetsstrategi.

Efter Sveriges EU-inträde framstod EU:s jämställdhetsarbete som mycket tuffare än Sveriges. Jämställdhetslagen 1994 förändrade situationen för JämO eftersom jämställdhetslagen från och med nu skulle gå före kollektivavtalet. Jämställdhetsbegreppet började från denna tid alltmer kopplas samman med lönsamhet, kvalitet och produktutveckling. Från 1991 skulle arbetsgivare med fler än nio anställda upprätta speciella jämställdhetsplaner.

Vad har då JämO betytt, enligt Eva Blomberg? Å ena sidan ser hon det som positivt att myndighetens arbete inneburit att jämställdhetsfrågorna kommit högre upp på agendan. Genom institutionens arbete blev det tydligt att samhället inte tolererar diskriminering av kvinnor. Men å andra sidan menar Blomberg att JämO:s jämställdhetsperspektiv ledde fram till en alltmer formellt juridisk och teknikaliserad syn på jämställdhet.

Det var det som gick att mätas som mättes. Men med en sådan jämställd-

hetspolitik förloras en djupare förståelse för vad jämställdhet skulle kunna vara, menar Blomberg. Det var också svårt för en enskild individ att få rätt i ett diskrimineringsärende, om man inte var envis och kunde argumentera på rätt sätt.

Givetvis skapade det envisa arbetet med att få arbetsplatser att upprätta årliga jämställdhetsplaner och lönekartläggningar en möjlighet till dialog med arbetsgivare om jämställdhet. Samtidigt blev det en plikt, JämO blev med Blomberg ord en ”jämställdhetspolis”. Det viktiga blev att kunna tillägna sig de rätta orden och bete sig på ett visst sätt. Det ledde till att det blev ytligt.

Under 2000-talet skärptes kraven på företagen vilket ledde till att det växte fram ett motstånd mot JämO:s arbetssätt. Arbetet med jämställdhetsplanerna ledde till ökade kostnader för företagen. Allt fler diskrimineringsgrunder började också uppmärksammas. Det borgerliga regeringsskiftet ledde till att JämO 2008 slutligen slogs ihop med de andra diskrimineringsombudsmännen och omvandlades till Diskrimineringsombudsmannen (DO).

Det går an är en tankeväckande bok som också väcker frågor om de fackliga organisationernas (TCO och Saco:s) ställningstagande under olika skeden. TAM-Arkiv har här ett rikt källmaterial och ser fram emot att ta emot forskare och studenter med intresse för den svenska jämställdhetspolitikens historia.

LEIF JACOBSSON



SISTA SIDAN

SAMLA PÅ VÅRA FAVORITER!



88 Amanda Hammarlund



100 Annika Baude



103 Kerstin Nordendahl



297 Systrarna Moberg

Mustigt ur samlingarna

Uttrycksfullt fynd från Lärarförbundets arkiv.



Amanda Hammarlund (1854–1935)

var en energisk och drivande folkskollärare och redaktör på Svensk Läraretidnings förlag. Tillsammans med sin man Emil Hammarlund tog hon initiativ till Sagabiblioteket och utgivningen av bl.a. de populära tidningarna *Jultomten* och *Tummeliten*.

Annika Baude (1923–2004)

betraktas som en pionjär för jämställdhet. Hon var engagerad och drivande i en mängd olika nätverk och projekt för kvinnors rättigheter. Hon var under flera år ansvarig för TCO:s jämställdhetsarbete.

Kerstin Hesselgren (1872–1962)

"Kerstin den första" är kanske mest känd som Sveriges första kvinnliga riksdagsledamot och en av grundarna till Kvinnliga Medborgarskolan vid Fogelstad. Men hon var även en av de första kvinnliga representanterna i Nationernas Förbund, yrkesverksam hushållslärare och landets första skolköks- och yrkesinspektris.

Ellen & Maria Moberg (1874–1955, 1877–1949)

Systrarna Moberg var tidiga förkämpar för utvecklandet av barnträdgårdar, det vi idag kallar för daghem. De öppnade en egen barnträdgård, med låg, eller ingen avgift alls, så att alla barn skulle kunna få leka och träffa andra barn. Tillsammans med Anna Warburg grundade de Svenska Fröbelförbundet, som är föregångare till Sveriges Förskollärares Riksförening.

Nästa nr
kommer i
VÅR

